Bo derecho laboral na Aruba

Un guia paso pa paso pa trahado (Parti 28)

E articulo aki ta duna un splicacion cla di e regla- y obligacionnan cu ta guia e Director su autoridad pa prohibi of duna instruccionnan obligatorio relaciona cu orarionan di trabou, conforme articulo 28, di tres lid di e Arubaanse Verordening (AV) 2013.

E reglanan aki ta vital pa proteha bienestar di e trahadonan y pa garantisa cu companianan ta opera den un manera husto y saludabel.

Ki ora e director por interveni?
E director tin e poder pa interveni y prohibi total- of parcialmente e aplicacion di orarionan di trabou of un schema di trabou, of pa duna instruccionnan obligatorio, den varios situacion. Esaki ta pa sigura cu e orarionan di trabou ta cumpli cu e reglanan stipula y cu nan no ta perhudica e salud y bienestar di e empleadonan.

E situacionnan specifico caminda e director por interveni ta inclui:

• *Trabou den ora di anochi laat:* Si un of mas empleado normal of di shift ta programa pa traha entre 24:00or y 06:00or. Esaki ta crucial pa preveni cansancio y pa garantisa cu trahadonan ta haya suficiente sosiego.

• *Falta di sosiego conecta:* Ora e orario di inicio di trabou riba e siguiente dia no ta duna un periodo di sosiego continuo di por lo menos 11 ora. Un periodo di sosiego adecua ta esencial pa e salud fisico y mental di un trahado.

• *Dia di sosiego semanal cu no ta diadomingo (pa empleadonan normal):* Si e dia di sosiego semanal pa un empleado normal no ta diadomingo. E regla aki ta reconoce e importancia di diadomingo como un dia di sosiego general, pero tambe ta tuma na cuenta cu tin exepcion.

• *Falta di dia di sosiego pa empleadonan di shift:* Si no a keda palabra un dia di sosiego semanal pa e empleado di shift, pa ken diadomingo ta un dia normal di trabou, como reemplaso di diadomingo como dia di sosiego. Pa empleadonan di shift, ta importante pa tin un dia di sosiego alternativo cu ta compensa pa traha riba diadomingo.

• *Falta di mita dia liber pa siman di trabou di 6 dia:* Si no a keda palabra un mita dia liber semanal pa empleadonan normal of di shift cu ta traha den un siman di trabou di 6 dia. Esaki ta duna un chens pa relaha durante un siman di trabou largo.

• *Trabou riba dia di fiesta y conmemoracion (pa empleadonan normal)*: Si un of mas empleado normal ta programa pa traha riba dia di fiesta y conmemoracion. E dianan aki ta wordo considera como dianan di sosiego publico y trahadonan mester wordo otorga a menos cu e director duna permit.

• *Trabou riba dia di fiesta y conmemoracion (pa empleadonan di shift sin suficiente dia liber):* Si un of mas empleado di shift ta programa pa traha riba dia di fiesta y conmemoracion y no ta haya dia liber di trabou riba por lo menos cinco dia di fiesta y conmemoracion. Esaki ta pa sigura cu empleadonan di shift tambe ta haya nan parti husto di dianan liber.

• *Falta di sosiego riba diadomingo pa empleadonan di shift cu diadomingo como dia normal di trabou*: Si un of mas empleado di shift, pa ken diadomingo ta un dia normal di trabou, no tin diadomingo como dia di sosiego por lo menos un biaha pa luna. Esaki ta pa garantisa cu nan tambe ta haya chens di participa den actividadnan social of personal cu ta sosode riba diadomingo.

Orarionan cu no ta necesario p'e naturalesa di e compania
Ademas di e puntonan menciona ariba, un prohibicion di aplica un cierto orario di trabou of un schema di trabou por tuma luga si e director ta di opinion cu e naturalesa di e compania no ta haci trabou durante e orarionan di trabou menciona den e lista di trabou necesario.

Pa splica esaki mas miho, por ehempel: e director ta ripara riba e lista di trabou cu e orarionan di trabou di e departamento di HR di un compania di hospitalidad of di un hotel ta cay den e oranan di sosiego, manera menciona den articulo 10, prome lid AV 2013 (por ehempel, entre 24:00or y 06:00or). A base di e di tres lid di articulo 28, e director por prohibi e orarionan di trabou aki.

Aunke e traboúnan den un compania di hospitalidad of un hotel mester por wordo haci na tur ora, esaki no ta e caso pa e departamento di HR di un empresa asina. E director por dicta cu e orarionan di trabou pa HR mester keda adapta, ya cu nan presencia durante e oranan di sosiego no ta esencial pa e operacion diario.

Rason pa salud y bienestar
Tambe, pa rasonnan di salud of bienestar di un empleado of un cierto grupo di empleado, e director por prohibi total of parcialmente e aplicacion di e orarionan di trabou of un schema di trabou, manera inclui den e lista di trabou, of duna instruccionnan obligatorio.

Aki por pensa riba un situacion caminda un empleado ta sufri di bista di anochi (nachtblindheid), pa cual, riba conseho di e dokter cu ta trat'e, e empleado no por haci trabou den oranan di anochi. Den tal caso, e director por interveni pa adapta e orarionan di trabou di e empleado aki pa preveni mas daño na su salud y pa sigura su bienestar. Esaki ta demostra e importancia cu e director ta pone riba e proteccion di salud di trahadonan, hasta si esaki ta nifica haci excepcion na orarionan di trabou estableci.